

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AVIGNON UNIVERSITÉ
N°CA-2025-112**

SÉANCE DU 16 DÉCEMBRE 2025

**POINT A.3.1
APPROBATION DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ (PAE) 2025-2027**

Le Conseil d'administration, en sa séance du 16 décembre 2025, sous la présidence de Georges LINARÈS, Président,

Vu le code de l'éducation et notamment son article L.712-3,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 80,
Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,
Considérant le plan national d'action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche publié par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en mars 2025,
Vu les statuts d'Avignon Université,
Vu le règlement intérieur du Conseil d'administration d'Avignon Université,
Vu l'avis favorable du Comité Social d'Administration d'Avignon Université en sa séance du 9 décembre 2025,

Après en avoir délibéré,

Approuve le Plan d'Action Égalité (PAE) 2025-2027, tel qu'annexé à la présente délibération.

Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

Affaire suivie par

Alain RICHAUD
Vice-président du Conseil
d'administration

Téléphone

+33 (0)4 90 16 28 09

Courriel

vice-president-ca@univ-avignon.fr

Membres composant le conseil : 28
Membres présents (16) ou suppléés (6) : 22
Membres absents et non suppléés : 6

Le Président d'Avignon Université

Georges LINARÈS

Signature calligraphique

le 11/01/2026 08:57:16 +01:00



AVIGNON
UNIVERSITÉ

AVIGNON UNIVERSITE

Campus Hannah Arendt

74 rue Louis Pasteur
84 029 Avignon cedex 1

Tél. +33 (0)4 90 16 25 00
univ-avignon.fr

Transmise au recteur de région académique, chancelier des universités, et publiée le 12 janvier 2026

Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027

« Les engagements d'Avignon Université »

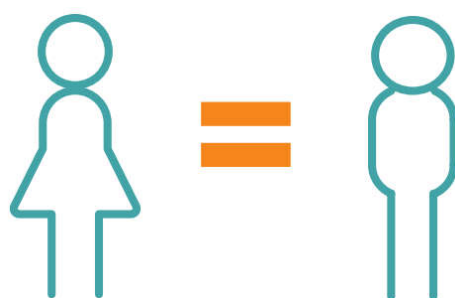


Table des matières courte

Introduction.....	5
Axe 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme.....	6
Action 1-1 : Affirmer le pilotage de la Gouvernance sur la politique Egalité de AU	7
Action 1-2 : Affirmer le rôle central des personnes en charge de l'égalité à AU	8
Action 1-3 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social	9
Action 1-4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du PAE de AU	11
Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celle d'encadrement et d'encadrement supérieur.....	13
Action 2-1 : A partir du diagnostic de la mixité des métiers d'Avignon Université, identifier ceux particulièrement genrés et cibler les efforts pour en suivre l'évolution	15
Action 2-2 : Accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités.....	16
Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	22
Action 3-1 : Assurer la transparence des rémunérations.....	23
Action 3-2 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.....	24
Action 3-3 : Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations	24
Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	26
Action 4-1 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.....	27
Action 4-2 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle / vie personnelle dans le temps.....	30
Axe 5 : Prévenir et traiter les actes de violence, les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS).....	32
Action 5-1 : Prévenir les VDHAS	34
Action 2 : Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles.....	36
Action 5-3 : Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agent.e.s de l'administration	37

Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail.....	38
Action 6-1 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes en établissant un état des lieux genré des difficultés de santé et des maladies professionnelles	38
Action 6-2 : Améliorer la prévention primaire, secondaire et tertiaire concernant la santé des femmes.....	39
Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	42
Action 7-1 : Elaborer un plan de communication interne à destination des personnels	42
Action 7-2 : Elaborer un plan de communication externe	43
Action 7-3 : Faire en sorte que chaque agent.e soit conscient.e des enjeux de l'égalité professionnelle	44
Table des matières complète	49

V1	6/6/25	proposition de plan par la référente égalité (RE), compilation des actions issues du plan précédent et du plan national d'action (PNA) adopté par notre tutelle
V1b	24/6/25	Revue des idées proposées par le VP Egalité, amendements
V1c	26/6/25	Reprise des mesures du PNA, adaptation à AU
V1d	27/6/25	Reprise des éléments de langage et adaptation du contenu des mesures du PNA pour intégration au PAE de AU. Matin du 26/5 : Axe1
V1e	2/7/25	Idem Axe 2 à 3
V1e	3/7/25	Idem Axe 4 à 5
V1e	7/7/25	Idem Axe 6 à 7
V1f	8/7/25	Intégration des actions non réalisées de PAE précédent dans le nouveau PAE Axe 5
V1g	9/7/25	Idem, Axe 1 et 2
V1h	10/7/25	Idem, Axe 3 et 4
V1h	10/7/25	Validation des échéances et des indicateurs de chaque mesure auprès des Cheffes de pôles de la DRH
V1j	18/7/25	Création des liens internes, reprises dans le nouveaux PAE des actions du précédents PAE non encore reprises, corrections diverses. Envoi à VAP Egalité pour relecture et validation
V1k	3/9/25	Version amendée par VP Egalité
V1l	8 au 12 /9/25	Relecture finale par CV

Introduction

Ce Plan d'Action Egalité (PAE) est ventilé en 7 axe (5 seulement dans le précédent PAE), afin de suivre le PAE de notre tutelle.

Axe 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme

Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celle d'encadrement et d'encadrement supérieur

Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 5 : Prévenir et traiter les actes de violence, les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS)

Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour chacun de ces axes nous avons rédigé :

- Un bilan du précédent PAE est présenté mesure par mesure avec, entre parenthèse, le numéro de la mesure (appelé « *action* » dans le précédent PAE).
- Une présentation des actions envisagées, déclinées en mesures. Ces actions & mesures sont la déclinaison, au niveau de notre établissement, des actions et mesures du PAE de notre tutelle. A la suite de ces mesures « imposées », nous avons ajouté celles issues de notre précédent PAE, soit parce qu'elles avaient vocation à se poursuivre, soit parce qu'elles n'avaient pas pu être réalisées.

Axe 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme

Cet axe correspondait à l'axe 5 de notre précédent PAE. Il comportait 16 mesures dont un certain nombre ont pu être menées à terme, en particulier :

1. Présentation des acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique Egalité de AU (5-1-1)
2. Mise en ligne du plan d'action sur le site internet d'AU-(5-3-2)
3. Publication annuelle d'un rapport de situation comparée F/H (5-4-2)
4. Publication annuelle d'un Bilan social genré (5-4-2)

Plusieurs mesures prévues au précédent PAE n'ont cependant pas été mené à terme ou mis en œuvre :

Afin de s'assurer d'une « gouvernance de l'établissement pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». (5-1), il avait été prévu :

- d'engager la direction de l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (5-1-2) ; ce point est repris dans le présent doc dans la mesure 1-1-3, p. 8 ;
- de faire figurer les indicateurs du plan égalité dans les objectifs d'établissement et dans les rapports de performance (5-1-2) ; ce point est repris dans le présent doc dans la mesure 1-1-4, p. 8.

Par ailleurs, afin de mettre en œuvre une « organisation efficiente du suivi et de l'évaluation des effets du plan, afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre » (5-2) des groupes de travail étaient prévus :

- un Groupe de Travail chargé de définir des indicateurs (5-2-1) et faire des préconisations sur les axes 1 & 2 et 3, 4 & 5 . Cette action n'a pas été reprise dans ce nouveau PAE car toutes les mesures de ce dernier intègrent dorénavant un ou plusieurs indicateurs pour en effectuer le suivi.

Chaque année un bilan devait être présenter en instance

- Présentation devant le conseil d'administration chaque année par la direction de l'établissement d'un rapport d'étape de la mise en œuvre du PAE. (5-2-3). Cette action est reprise dans l'action 1-3, p. 9, le CSA étant l'instance la plus appropriée pour suivre le PAE

Enfin, concernant notre « politique de communication et d'information favorisant l'implication et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle (5-3) » les mesures suivantes n'ont pas été pleinement menées à terme :

- Communiquer en interne via les modalités suivantes : affichage, communication intranet, communication dans « Carnets », le journal interne de AU (5-3-1)
- Sensibiliser les instances au sens large : conseils centraux, services et composantes.

Trop vagues, elles sont remplacées ici par des mesures avec des objectifs mesurables.

Les mesures de ce nouveau PAE reprennent les mesures inscrites à l'Axe 1 du Plan National d'Action (PNA) déclinées à l'échelle de notre établissement, celle-ci ont été complétées par les mesures issues des actions non menées à terme dans notre ancien PAE. En voici la présentation.

Action 1-1 : Affirmer le pilotage de la Gouvernance sur la politique Egalité de AU

Mesure 1-1-1 – Accompagnement de la Gouvernance dans l'élaboration, et le suivi du plan d'action

L'objectif est de fournir à la Gouvernance de Avignon Université (AU) les informations générales et les éclairages nécessaires relatifs au plan d'action pour l'égalité professionnelle.

Indicateurs AU :

→ Nombre de réunions ayant pour thématique le PAE

Cible AU : Correspondante Egalité

Echéance : dès 2025

Mesure 1-1-2 – S'assurer au niveau de la Gouvernance de l'égalité représentation des femmes et des hommes dans les manifestations scientifiques organisées par l'université.

Cette seconde mesure, demandée par nos tutelles, concerne les manifestations scientifiques organisées par AU.

Indicateurs AU :

→ Ratio H/F des organisateurs.trices des manifestations scientifiques organisées par AU

Cible AU : Gouvernance

Echéance : dès 2026

Mesure 1-1-3 – D’engager la direction de l’établissement dans une démarche d’amélioration continue de la politique d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Engagement issu du PAE 2021-2024, point (5-1-2)

Ce point nécessite une programmation régulière de la thématique « Egalité » en F3SCT, en CSA et au moins 1 fois par an en CA. Voir à ce sujet l’action 1-3

Indicateurs AU :

→ Nombre de passage de cette thématique dans les différentes instances

Cible AU : Gouvernance (P ou VPCA), avec le soutien du DGS et de ses DGSa

Echéance : dès 2026

Mesure 1-1-4 – Faire figurer les indicateurs du plan égalité dans les objectifs d’établissement et dans les rapports de performance

Engagement issu du PAE 2021-2024, point (5-1-2)

Indicateurs AU :

→ Nombre de rapports de performance intégrant des indicateurs issus du PAE

Cible AU : DGS / DGSa

Echéance : dès 2026

Action 1-2 : Affirmer le rôle central des personnes en charge de l’égalité à AU

Seconde action portée par nos tutelles

Mesure 1-2-1 – Etablir une cartographie des personnes en charge de l’égalité à AU

L’objectif est d’identifier et de faire connaître personnes en charge de l’égalité à AU (réfèrent.e.s, correspondant.e.s, chargé.e.s de mission, VP, personnes relais, ...), afin de faciliter les échanges, le partage de bonnes pratiques et le suivi des actions en matière d’égalité professionnelle.

Les faire apparaître dans les différents organigrammes de l’établissement.

Indicateur AU :

→ Nombres d’organigrammes mentionnant au moins une personne dédiée à l’Egalité

→ Evaluation chaque année du nombre d’ETP dédiée à l’Egalité, genre, titulaire ou contractuel

Cible AU : services en charge des organigrammes, DRH / GPEC, puis calcul par DRH / Pilotage des ETP

Échéance : chaque année à partir de 2026

Mesure 1-2-2 – Renforcer les capacités d’animation et de coordination des personnes en charge de l’égalité à AU

L’objectif est de consolider les échanges et la collaboration au sein du groupe des personnes en charge de l’Egalité à AU, en favorisant le partage d’informations, d’expériences, le soutien mutuel et la mutualisation des bonnes pratiques, tout en veillant à prévenir l’isolement.

Indicateur AU :

→ Nombre de réunions organisées autour de la thématique de l’égalité

→ Nbre de participant.e.s à ces réunions

Cible AU : personnels ressources en matière d’Egalité

Échéance : A partir de 2026

Mesure 1-2-3 – Élaborer une feuille de mission des personnes en charge de l’égalité à AU

L’objectif est de préciser les missions et responsabilités des référent.e.s et de la.le correspondant.e Egalité, en renforçant leur visibilité (via l’Intranet par exemple) et leur reconnaissance, afin de soutenir leur professionnalisation et l’efficacité de leurs actions.

A cette fin, une circulaire à l’attention des établissements de l’ESR précisant les contours des missions des référentes et référents égalité ainsi que les moyens nécessaires pour renforcer leur visibilité et leur professionnalisation sera publiée au premier semestre 2025-2026. Elle invitera les établissements à identifier une quotité de temps de travail et des moyens adaptés en fonction du public concerné.

Indicateur AU :

→ Nombre de lettres de mission, ETP et moyens mis en œuvre

Cible AU : Présidence avec le soutien de la DRH

Échéance : 2026

Action 1-3 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Les comités sociaux d’administration (CSA) doivent être consultés sur les projets de plans d’action pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article R253-1 du code

général de la fonction publique –CGFP-). Ils sont informés chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites aux plans d'action (article R132-4 du CGFP).

Au-delà des obligations réglementaires, la volonté de notre tutelle est que soit réalisé un véritable suivi du PAE avec les représentantes et représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail.

Un groupe de travail sera donc constitué à AU. Il sera composé des représentants du personnel, désignés par les organisations syndicales siégeant au CSA de AU. En fonction des enjeux, la formation spécialisée pourra également être sollicitée en amont. Le.la référente VDHAS (Violence, Discrimination, Harcèlement moral ou sexuel et des Agissements Sexistes) de la F3SCT en sera informé.e.

Mesure 1-3-1 – Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du PAE de AU

L'objectif est de partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du PAE notamment au travers de la mise à jour du tableau de bord des indicateurs en prévoyant 2 groupes de travail par an, dont un préalable au bilan annuel devant le CSA.

Indicateur AU :

→ Nombre de réunions du GT

Cible AU : VP Egalité avec l'aide de la.le correspondante Egalité

Echéance : 6 mois après la publication du PAE pour le 1er GT

Mesure 1.3.2 – Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation des données genrées dans les tableaux de bords de AU

Depuis 2023, la plupart des indicateurs de la base de données sociale (BDS) d'AU sont genrés, mais pour certains de façon incomplète. L'objectif est de disposer de davantage de données genrées pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

Le ministère fournira à AU les nouvelles données devant être genrées

Indicateur AU :

→ Pourcentage d'indicateurs genrés contenus dans la BDS de AU

Cible AU : DRH/Pilotage

Echéance : prochain RSU après communication des nouveaux indicateurs devant être genrés.

Action 1-4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du PAE de AU

L'enjeu est d'intégrer l'égalité professionnelle dans tous les actes managériaux et chez les femmes et les hommes ayant des responsabilités de coordination/ d'animation (chefs et cheffes d'équipe de recherche), ou d'encadrement (direction de thèse par exemple, responsable de service, ...).

Cette action passe par un plan de formation ministériel du personnel d'encadrement, quel que ce soit son niveau de responsabilité. Ce plan de formation sera axé a minima sur les points suivants : égalité femmes/hommes dans le monde du travail, intégration de chacune et chacun au quotidien, connaître, prévenir et sanctionner les VSS.

Mesure 1-4-1 – Veiller au niveau de la Gouvernance à ce que soit réalisé une présentation annuelle des objectifs du plan à tous les personnels d'encadrement

L'objectif est de permettre à chaque encadrant et encadrante, quel que soit son niveau d'encadrement, de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et qu'il ou elle en suive la réalisation.

Chaque encadrante et encadrant pourra ainsi en favoriser la mise en œuvre concrète, notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, de surveillance des éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les VSS.

Indicateur AU :

→ Nombre d'EPI de cadre intégrant un objectif de diffusion des mesures portées par le PAE d'AU

Cible AU : DGS & DGSa

Echéance : tout au long de la mise en œuvre du PAE

Mesure 1-4-2 – Création d'un plan de formation du personnel d'encadrement, quel que soit son niveau de responsabilité

Déclinaison dans le PUF de AU du plan de formation ministériel sur « l'égalité femmes / hommes et la connaissance, la prévention et le traitement des VSS ».

Indicateurs AU :

→ Nombre de formations proposées et ratio personnel d'encadrement formé / personnel d'encadrement total

Cible AU : DRH/GPEC

Echéance : à compter de la réception du plan de formation ministériel

Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celle d'encadrement et d'encadrement supérieur

Nos tutelles visent une plus grande mixité des métiers afin de favoriser l'égalité des genres. Celle –ci est en effet un « moteur de croissance économique qui renforce la démocratie et la cohésion sociale et améliore le bien-être de tous les membres de la société », selon l'OCDE.

Cette axe correspondait à l'Axe 2 de notre précédent PAE.

Au titre des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations, AU a mis en place dans le cadre de son premier PAE :

1. La sensibilisation des encadrants par des modules dans les formations de management, Phase 1 : données générales (2-1-3). Celle-ci a pris la forme d'une formations management des VSS en 2021 et 2022
2. La Sensibilisation des encadrants par des modules dans les formations de management, Phase 2 : données AU (2-1-3). Celle-ci est quant à elle abordée dans les cycles management tous les ans depuis 2021
3. Un Bilan social entièrement genré (2-1-3), en place depuis 2021
4. L'envoi de vidéos contre les stéréotypes de genre dans la liste de diffusion News QVT (2-1-3). Idem.

Au titre de L'accompagnement des parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles (2-2) les membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels sont formé tous les ans au respect du principe d'égalité professionnelle (2-2-1), ce tel que AU s'y était engagé dans son précédent PAE.

A contrario les mesures suivantes du précédent PAE n'ont pas été mise en œuvre :

Concernant la mixité des métiers (2-1) AU,

- ne s'est pas encore doté d'indicateurs de situation comparée pour les positionnements et les promotions (2-1-1) ; action reprise en 2-2-9, p. 19 ;
- n'a pas réalisé de diagnostic de la mixité des métiers au niveau des branches d'activités professionnelles, au niveau des répertoires de métiers et des emplois-types (2-1-1) ; cette action est reprise dans le nouveau PAE au niveau de la mesure 2-1-2, p. 16 ;
- n'a pas mené de campagnes de communication pour rééquilibrer les viviers (2-1-1). Cette action est reprise au niveau de la mesure 2-2-3, p. 17.

Au niveau de la Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre (2-1-2), AU n'a pas :

- mené la campagne de communication annuelle prévue visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers par la mise en

avant de femmes dans des métiers où elles sont minoritairement représentées (2-1-2) ; cette action est reprise à travers la mesure 2-2-3, p. 17 ;

- mis à jour la charte « Égalité » de AU (déc. 2012) pour favoriser « la prise de responsabilité, la gestion des carrières et ainsi agir tant sur les formes d'autocensure féminines que sur les stéréotypes masculins. » (2-1-2). Cette action est reprise à travers la mesure 7-3-11, p. 47.

Pour la partie « sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées (2-1-3) », il reste à :

- intégrer un volet promotion de l'égalité et lutte contre les discriminations dans une Charte du « Management bienveillant » : (2-1-3), faire voter cette Charte. Cette action est reprise au point 7-3-8, p. 46 ;
- communiquer sur les chartes promouvant l'égalité : parité, management, temps de vie, ... , action reprise à la mesure 7-1-3, p. 43 ;
- mener des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par des formations obligatoires présentant des données générales et des données spécifiques à AU (2-1-3), action reprise à la mesure 7-3-2, p. **Erreur ! Signet non défini.** ;
- promouvoir l'écriture inclusive et la règle de proximité (2-1-3) par un passage en CHSCT, CT et CA d'une présentation des enjeux et pratiques sur la base du guide édité par le Ministère ; cette action est reprise en mesure 7-3-7, p. 46.

Enfin, concernant l'accompagnement des parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles (2-2), AU :

- ne propose pas encore de tests d'auto-évaluation et de jeux sérieux sur les biais de recrutement et de guide pour des recrutements sans discrimination : (2-2-2), action reprise en mesure 2-1-3, p. 16 ;
- n'a pas publié les mesures prises pour garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'établissement (2-2-3) ; action reprise en mesure 2-2-10, p.19 ;
- n'a pas élaboré, publié et mis en application de mesures pour augmenter la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement au même niveau que celui des agents promouvables (2-2-4) ; action reprise en mesure 2-2-11, p. 19 ;
- n'a pas élaboré, mis en œuvre et publié de lignes de gestion (LDG) visant un impact sur la mobilité (2-2-3) et contribuant à l'égalité de traitement et l'absence de discrimination en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours (2-2-4) ; action reprise en mesure 2-2-12, p. 20 ;
- n'a pas identifié les parcours de carrière permettant l'accès aux emplois de direction ou de professeurs (2-2-5) ; action reprise en mesure 2-2-13, p. 20 ;

- n'a pas élaboré de programme de formation des personnes ni engagé de réflexions sur un tutorat permettant d'accompagner les personnes susceptibles d'accéder aux emplois de direction (2-2-5) ; action reprise en mesure 2-2-14, p. 20 ;
- n'a pas institué les indicateurs de situation comparés concernant l'accès à la formation (2-2-6) ; action reprise en mesure 2-2-15, p. 20 ;

Les objectifs de notre tutelle en termes de mixité et d'accès aux responsabilités sont par ailleurs les suivants :

- Adopter une politique volontariste de promotion de la mixité : « Actions 2-1 »
- Favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et les agents. « Actions 2-2 »

Ils se déclinent en plusieurs actions reprises ci-dessous.

Les mesures de ce nouveau PAE reprennent en partie ces anciennes mesures ainsi que celles inscrites à l'Axe 2 du Plan National d'Action (PNA) déclinées à l'échelle de notre établissement.

[Action 2-1 : A partir du diagnostic de la mixité des métiers d'Avignon Université, identifier ceux particulièrement genrés et cibler les efforts pour en suivre l'évolution](#)

L'enjeu est d'identifier les métiers sur lesquels il est prioritaire de travailler en termes de mixité. Les données genrées disponibles par corps peuvent permettre d'identifier des métiers

[Mesure 2-1-1 – Renforcer la formation des présidentes et présidents de jury de recrutement à l'égalité professionnelle](#)

Les présidentes et les présidents de jury sont garants du respect du principe d'égalité professionnelle femmes hommes et doivent être formés à cela. Les principes en sont rappelés dans le guide des présidentes et présidents de jury.

La DGRH leur adressera via la DRH de AU une note de doctrine sur le sujet ainsi qu'une charte de la diversité. AU veillera à ce que ces outils soient évoqués préalablement à la tenue des Jurys.

Aujourd'hui des éléments sont donnés aux Enseignants chercheurs avec les statistiques, des liens et capsules vidéos pour lutter contre les biais. Il reste à étendre ce dispositif aux ITRF notamment

Indicateur AU :

→ Nombre de courrier envoyé / nombre de tenue de Comité de Jury

Cible AU : DRH / GPEC

Echéance : à compter de la réception du courrier de la DGRH

Mesure 2-1-2 – Assurer le suivi annuel de la répartition genrée des personnels par métier

Le but est d'objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.

A noter que, pour les enseignantes et les enseignants, notre tutelle considère que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier. Concernant les filières BU et ITRF, ce sont les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) qu'il faudra prendre en compte. Pour les AENES il est jugé encore difficile d'identifier les métiers réellement exercés à partir des données disponibles dans les seuls SIRH, il faudra donc se référer à la connaissance de ces métiers par la DRH de AU qui a mené une réflexion en ce sens

Indicateur AU :

→ Evolution annuelle de la proportion F/H par discipline (CNU) pour les E et EC, par BAP pour les ITRF et selon la classification DRH de AU pour les AENES , pour les titulaire comme les contractuels

Cible AU : DRH/pilotage

Echéance : 2026, 2027

Mesure 2-1-3 – proposer des tests d'auto-évaluation et des jeux sérieux sur les biais de recrutement sans discrimination

Indicateur AU :

→ Nombre de test et jeux en ligne effectués

Cible AU : DRH/GPEC

Echéance : à partir de 2027

Action 2-2 : Accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités

Mesure 2-2-1 – S'assurer que les supports de recrutement de AU ne véhiculent pas de stéréotypes de genre

L'objectif est d'intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les offres d'emploi.

Indicateur AU :

→ Vérification des supports diffusés durant la campagne et hors campagne

Cible AU : DRH / GPEC

Echéance : Faire un bilan, une fois par an à partir du second semestre 2026

Mesure 2-2-3 – Contribuer à promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité

L'objectif est d'améliorer la connaissance des différents métiers à AU.

Indicateur AU :

→ Nombre de rôle modèles mis en avant à AU

Cible AU : DirCom collaboration avec DRH / GPEC :

Echéance : chaque année à partir de 2026

Mesure 2-2-4 – Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les candidates enceintes

L'objectif est de prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse et de favoriser le plus possible le recours à la visioconférence.

La DGRH fournira la liste des concours pouvant bénéficier de la visioconférence au regard du décret n°2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

Indicateur AU : nombre de femmes enceintes et de personnes en situation de handicap parmi les candidat.e.s ayant demandé le recours à une visio-conférence dans le cadre d'une épreuve orale

Cible AU : DRH / GPEC

Echéance : 6 mois après la mise à jour de la liste produite par la DGRH

Mesure 2-2-5 – Faire des partenariats avec les associations promouvant l'égalité

L'objectif est de développer les partenariats avec les associations qui œuvrent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un partenariat avec l'AMAV est déjà effectif.

Un partenariat avec le planning familial du Vaucluse est en cours d'élaboration : l'objectif est de cadrer leur intervention à AU, à destination des étudiant.es et des personnels, sur la santé physique et mentale des femmes et d'effectuer des sensibilisations sur les VSS

Indicateurs AU :

→ Nombre de partenariats

→ Maintien à jour d'une liste d'associations partenaires

Cible AU : Les associations reconnues œuvrant en faveur de l'égalité

Échéance : 2026

Mesure 2-2-6 –Publication annuelle des indicateurs Rixain

Publication chaque année de l'indicateur Rixain de AU sur le site institutionnel.

Indicateur AU : Publication effective de l'indicateur

Cible AU : DRH / Pilotage

Échéance : dans le cadre de l'établissement du RSU de l'année

Mesure 2-2-7 –Publication annuelle de l'évolution des indicateurs Rixain sur 10 ans

Publication chaque année de l'évolution de l'indicateur Rixain de AU sur le site institutionnel de AU.

Indicateurs AU : Publication effective des courbes retraçant l'évolution de l'indicateur

Cible AU : DRH / SQVT, DirCom pour la publication

Échéance : à la suite de la présentation du RSU

Mesure 2-2-8 – Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les laboratoires de recherche

L'objectif est d'informer, sensibiliser et mobiliser les actrices et les acteurs des laboratoires sur les questions d'égalité professionnelle, en abordant les défis spécifiques à cet environnement de travail et en encourageant l'échange de bonnes pratiques avec d'autres laboratoires pour y apporter des solutions adaptées.

Indicateurs AU :

→ Nombre d'événements organisés ou soutenus par AU sur l'égalité dans les laboratoires, nombre de personnes participant à ces événements

→ Nombre de formations aux stéréotypes de genre pour ces agents et nombre de personnes participantes

Cible AU : Ensemble des personnels

Échéance : 2027

Mesure 2-2-9 – Se doter d’indicateurs de situation comparée pour les positionnements des candidat.e.s et les promotions obtenues

Ancienne mesure (2-1-1) du précédent PAE. Cette mesure a été réalisée pour les ATER et les EC, il s’agit de l’étendre aux recrutements classique (gérés par la DRH / GPEC) ainsi qu’aux TA et LA (suivi par le pole DRH / Pilotage)

Indicateur AU :

→ Indicateurs genrés attendus par la mesure

Cible AU : DRH / Pilotage et GPEC

Échéance : dès 2026

Mesure 2-2-10 – Publier les mesures prises pour garantir l’égalité de traitement et l’absence de discrimination dans la politique de mobilité de l’établissement

Reprise de l’action (2-2-3) du précédent PAE.

Indicateur AU :

→ : Publications réalisées chaque année

Cible AU : DRH / GPEC

Échéance : dès 2026

Mesure 2-2-11 – Elaborer, publier et mettre en application de mesures pour augmenter la part des femmes ou des hommes dans le grade d’avancement au même niveau que celui des agents promouvables

Reprise de l’action (2-2-4) du précédent PAE.

Indicateur AU :

→ : Publications réalisées chaque année

Cible AU : DRH / GPEC

Échéance : dès 2026

Mesure 2-2-12 – Elaborer, mettre en œuvre et publier les LDG ayant un impact sur la mobilité et contribuant à l'égalité de traitement et l'absence de discrimination en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours

Reprise de l'action (2-2-4) du précédent PAE.

Indicateur AU :

→ : LDG effectivement publiées chaque année

Cible AU : DRH / GPEC

Échéance : dès 2026

Mesure 2-2-13 – Identifier les parcours de carrière permettant l'accès aux emplois de direction ou de professeurs (2-2-5)

Reprise de l'action (2-2-5) du précédent PAE.

Indicateur AU :

→ : nombre de parcours de carrière identifiés

Cible AU : DRH / GPEC

Échéance : dès 2026

Mesure 2-2-14 – Engager des réflexions sur un tutorat permettant d'accompagner les personnes susceptibles d'accéder aux emplois de direction

Reprise de l'action (2-2-5) du précédent PAE.

Indicateur AU :

→ : nombre de réunions effectuées

Cible AU : DRH / GPEC

Échéance : dès 2026

Mesure 2-2-15 – Instituer les indicateurs de situation comparés pour la formation concernant l'accès à la formation

Reprise de l'action (2-2-6) du précédent PAE.

Indicateur AU :

→ Existence d'indicateurs ad hoc

Cible AU : DRH / GEPC

Échéance : dès 2026

Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Concernant les problématiques de l'Axe 3, le PNA nous invite à corriger les écarts existants entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires.

Il est aussi nécessaire d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel ou de retour de congés « familiaux », notamment.

Un certain nombre de mesures de cet Axe 3 (qui correspond à l'Axe 1 du PAE 2021-2024) ont pu être mises en œuvre dans le cadre de notre précédent PAE.

Ainsi, pour analyser les écarts de rémunération (1-1), l'outil DGAFP a été utilisé à partir de 2021 pour calculer les 6 écarts demandés (1-1-1 à 1-1-6)

1. Écarts liés à la quotité de temps de travail (1-1-1)
2. Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps et cadres d'emplois (1-1-2)
3. Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi (par grade, échelon) (1-1-3)
4. Écarts liés à la composante indemnitaire (dont écarts liées aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de CET et sur-rémunération temps partiel (80% et 90%) (1-1-4)
5. Écarts de ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotion genrés) (1-1-5)
6. Écarts de rémunération entre les personnels contractuels (1-1-6)

L'évolution des écarts sur 5 années glissantes (1-1-7) a été communiquée à la Gouvernance

D'autres mesures n'ont pas pu être mise en œuvre.

Il s'agit notamment des actions destinées à traiter les écarts constatés (1-2). Celles-ci devaient être reprises dans un vade-mecum élaboré par DRH pour communiquer sur les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur.

Ces mesures concernant le traitement des écarts de rémunérations portaient sur les dimensions suivantes :

- La cotation des postes (1-2-1)
- Les modalités d'attribution des primes fixes et variables sur le mérite et le temps de travail (1-2-2)
- La politique de promotion (1-2-3)
- Les règles de gestion des retours de congés familiaux (1-2-4)

- La mixité des métiers (1-2-5)

En conséquence, aucun objectif chiffré de résorption des écarts pour chacun des items 1-2-1 à 1-2-5. (objet de l'ancienne action 1-2-6) n'a été proposé.

La création de ce vade-mecum est reprise dans ce nouveau PAE : mesure 3-1-2 p. 23.

Enfin, concernant l'analyse des écarts de rémunération, AU n'a pas défini d'indicateurs synthétiques pour chacun des 6 indicateurs retenus pour cette action (anciennement prévu sous le numéro 1-1-8). La loi Rixain est cependant venue répondre à cette demande de nos tutelles en mettant en place l'indicateur synthétique « Rixain » à partir de 2022. Cette action n'est donc pas reconduite dans le nouveau PAE.

Les mesures du nouveau PAE reprennent les mesures inscrites à l'Axe 3 du Plan National d'Action (PNA) déclinées à l'échelle de notre établissement ainsi qu'une partie (cf. ci-dessus) des mesures qui n'avaient pas pu être mise en place dans le précédent PAE.

Action 3-1 : Assurer la transparence des rémunérations

L'outil DGAFP permettant de mesurer les écarts de rémunération a progressivement évolué et prend désormais en compte l'analyse des écarts de rémunération chez les contractuel.le.s.

Mesure 3-1-1 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant chez les contractuels un bilan indemnitaire et rémunérations complémentaires genrés

Il s'agit principalement d'établir les moyennes genrées par corps et par catégorie de contractuels et titulaires de toutes les indemnités (CIA, IFSE) servies aux agentes et agents de AU.

Indicateur AU :

→ Publication annuel des écarts de rémunération chez les contractuel.le.s

Cible : DRH/ Pilotage

Echéance : chaque année à partir de 2024

Mesure 3-1-2 – Renforcer la transparence sur les actions de correction des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur en établissant un vade-mecum DRH des bonnes pratiques.

Ce vade-mecum reprendra les mesures adoptées par AU pour assurer l'égalité entre les H et les F, à travers les dispositifs suivants :

- La cotation des postes

- Les modalités d'attribution des primes fixes et variables sur « le mérite et le temps de travail »
- La politique de promotion
- Les règles de gestion des retours de congés familiaux
- La mixité des métiers

Cette action reprend les engagements 1-2-1 à 1-2-5 du précédent PAE

Indicateur AU :

→ existence du Vadémécum, actualisation du nombre de mesures qui y sont répertoriées

Cible : DRH/ Pilotage

Échéance : A partir de 2026

Action 3-2 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Mesure 3-2-1 – Communiquer auprès des instances de l'université la circulaire annuelle de gestion des carrières des enseignants-chercheurs et personnels assimilés (produite par la DGSIP) rappelant les critères d'évaluation afin que les femmes ne soient pas pénalisées

L'objectif est notamment d'éviter que les périodes de congés « familiaux » et le temps partiel ne pénalisent la carrière des femmes.

Indicateur AU :

→ Bilan genré des congés « familiaux » et des temps partiels au 31/12 de l'année

Cible : DRH/ Pilotage

Échéance : chaque année à la sortie de la circulaire

Action 3-3 : Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

Mesure 3-3-1 – Faire en sorte que l'indicateur sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro dans l'index « Rixain »

L'indicateur Rixain note l'écart de rémunération entre femmes hommes dans les organisations. Il est publié dans le cadre du RSU, notre bilan social annuel et doit figurer sur l'intranet institutionnel de notre université

La 3ème composante de cet indicateur composite évalue l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement. Lorsque ces rémunérations ne concernent qu'un

seul genre, cette composante du Rixain est égal à zéro. L'objectif est de la porter a minima au-dessus de zéro et de tendre vers la plus haute note (noté « 20 » à la parité).

Indicateur AU :

→ Suivi de l'évolution année après année de la composante « écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations » de l'indicateur Rixain

Cible : DRH/ SQVT

Echéance : Chaque année à partir de 2026

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

L'organisation du travail doit être pensée à l'aune du genre. L'objectif de l'axe 4 est de mieux accompagner les agentes et agents dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale, et notamment faire face à l'allongement des carrières, ainsi qu'aux besoins accrus d'aidant.e.s dans la société.

Le 1^{er} objectif de cet axe est dès lors le partage équitable entre les femmes et les hommes des demandes de congés ou de temps partiel.

Ainsi, la DGRH

- va recenser dans un document l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité. Ce document sera adressé à toutes les agentes et tous les agents lors de leur prise de fonction, ainsi qu'aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant.
- va produire une note d'information sur le congés proche aidant, rappelant cette possibilité et ses conditions d'obtentions.

D'autres actions/mesures avaient été prévues dans le PAE 2021-2024, mais **aucune des mesures en rapport avec cet axe (le 3ème dans le précédent PAE), n'a pu être mise en œuvre.** Il s'agissait:

1. d'adapter l'organisation du travail et du temps de travail (3-1), par la :
 - Sensibilisation de l'encadrement aux aménagements de l'organisation du travail et du temps de travail : travail flexible et individualisé pour les parents de jeunes enfants et/ou d'enfants en situation de handicap (3-1-1) : repris en 4-1-7 p.29
 - Mise en place d'une charte des temps de vie (3-1-3) : repris en 4-2-4 p.30
2. de soutenir la parentalité (3-2) en :
 - facilitant de la prise de congés familiaux (3-2-1) et de la reprise à l'issue des congés familiaux (3-2-1) : repris en 4-1-2 p. 27 et 4-1-4 p. 28
 - se dotant de statistique sur la suppression des jours de carence pour maladie postérieure à la déclaration de grossesse et jusqu'au congé pour maternité (3-2-2) : repris en 4-1-10 p. 29
 - menant une réflexion sur les dispositions et dispositifs permettant de valoriser les congés parentalité : fait l'objet du document de la DGRH évoqué en 4-1-2 p. 27
 - adoptant des dispositions permettant de mieux prendre en compte les grossesses dans les carrières des femmes : repris en partie (pour les enseignantes et enseignantes-chercheurs) par la mesure 4-1-5 p. 28 et 4-1-6 p. 28
 - imaginant de nouveaux dispositifs à destination des agentes et des agents parents de jeunes enfants (3-2-3) : objet des mesures 4-1-9 p. 29 et 4-1-7 p. 29

Les mesures du nouveau PAE reprennent la totalité de ces mesures ainsi que celles inscrites à l'Axe 4 du Plan National d'Action, déclinées à l'échelle de notre établissement.

Action 4-1 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Mesure 4-1-1 – Rappeler, à la suite de la parution de la circulaire dédiée, les conditions d'utilisation du contingent de CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et de CPP (congé pour projet pédagogique) accordés après un congé maternité, parental ou d'adoption

L'objectif est de faciliter l'utilisation de ces CRCT et CPP, aujourd'hui sous utilisés.

Indicateur AU:

→ Nombre annuel de CRCT et de CPP accordés au titre de ce contingent

Cible AU : DRH/ gestion

Echéance : 2026

Mesure 4-1-2 – Diffuser, auprès des agents et agentes ayant un projet d'enfants, le document de la DGRH (à paraître) recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité. Le compléter avec les informations et dispositifs locaux, spécifiques à AU

L'objectif est de garantir à toutes les agentes et tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants.

Indicateur AU :

→ Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage (et aussi titulaires / contractuels)

Cibles AU : DRH / Gestion

Echéance : dès parution du document, puis chaque année

Mesure 4-1-3 – Aménagement d'une salle d'allaitement dans chacun des deux campus d'AU

Indicateurs AU :

→ Fréquentation des 2 futures salles d'allaitement

Cibles AU : DPI-DCaViS

Echéance : 2027

Mesure 4-1-4 – Mettre en place des entretiens individuels *ante* et *post* absences ou congés liés à la parentalité

Ce afin de mieux préparer avec les agentes et agents les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil d'un enfant, et aussi de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

Indicateur AU :

→ Nombre d'entretiens réalisés

Cibles AU. DRH/ Gestion

Echéance : chaque année à partir de 2026

Mesure 4-1-5 – Rehausser le niveau d'évaluation des dossiers des femmes enseignantes-chercheuses ayant eu un congés maternité dans les 4 dernières années

Le niveau d'évaluation de leur dossier (et donc leur niveau de prime) sera rehaussé pour celles ayant eu un congé de maternité durant les quatre années sur lesquelles est basée l'évaluation de leur dossier.

Indicateur AU :

→ nombre de niveau de prime rehaussé par an

Cibles AU. DRH/ Gestion

Echéance : chaque année à partir de 2026

Mesure 4-1-6 – Appliquer une réduction de service pour les futurs parents enseignants

Cette réduction de service (50% pour un 1er ou 2 enfant, 80% pour un troisième) sera appliquée indépendamment du calendrier universitaire retenu par la composante et quel que soit le jour de naissance présumé de l'enfant. Ce, afin de ne pas concentrer les enseignements dans la partie de l'année où elles/ils ne sont pas en congé de maternité/paternité sans reconnaissance et paiement des heures complémentaires qui auraient dû en découler.

Indicateur AU :

→ nombre de réduction de service mises en œuvre

Cibles AU. DRH/ gestion

Echéance : dès 2026

Mesure 4-1-7 – Faciliter l'aménagements de l'organisation du travail et du temps de travail pour les parents de jeunes enfants et/ou d'enfants en situation de handicap

Sensibilisation de l'encadrement aux aménagements de l'organisation du travail et du temps de travail : travail flexible et individualisé pour les parents de jeunes enfants et/ou d'enfants en situation de handicap.

Indicateur AU :

- Nombre de formation intégrant une sensibilisation à cette disposition
- Nombres d'encadrant.e.s ayant été sensibilisé par an
- nombre d'aménagement réalisé à ce titre

Cibles AU. DRH/ Gestion

Echéance : dès 2026

Mesure 4-1-9 – Création d'une aide sociale pour les parents de jeunes enfant

Ce point reprend l'action 3-2-3 qui n'avait pas été mise en œuvre dans notre précédent PAE

Indicateur AU :

- Existence de cette nouvelle aide

Cibles AU. DRH/ SQVT

Echéance : dès 2026

Mesure 4-1-10 – Se doter de statistique sur la suppression des jours de carence pour maladie postérieure à la déclaration de grossesse et jusqu'au congé pour maternité

Ancien point (3-2-2) du PAE 2021-2024

Indicateur AU :

- Suivi des jours de carences appliqués aux femmes enceintes

Cibles AU. DRH/ Pilotage

Echéance : dès 2026

Action 4-2 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle / vie personnelle dans le temps

Mesure 4-2-1 – Diffuser la note d'information de la DGRH sur le congés proche aidant, rappelant cette possibilité et ses conditions d'obtentions

Indicateur AU :

→ Nombre de campagnes d'information réalisées sur la durée du PAE

Cibles AU. DRH/ Pilotage

Echéance : chaque année à compter de la diffusion de la note de la DGRH

Mesure 4-2-2 – S'assurer que l'organisation du travail des agents et agentes prennent en compte les besoins croissants d'aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières

La sollicitation d'aidant.e.s s'accroît avec le vieillissement de la population. Il est nécessaire de développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

Indicateurs AU :

→ Mention de la qualité d'aidant.e dans le SIRH

→ Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge

Cible : DRH/Pilotage

Echéance AU : dès mise à jour de SIHAM pour les aidant.e.s. 2026 pour l'autre indicateur.

Mesure 4-2-3 – Création d'une aide sociale pour les aidants

Indicateur AU :

→ Existence de cette aide dans la grille de l'action sociale

Cible : DRH/SQVT

Echéance AU : à partir de 2027

Mesure 4-2-4 – Mise en place d'une charte des temps de vie

Ce point reprend l'action 3-1-3 qui n'avait pas été mise en œuvre dans notre précédent PAE

Indicateurs AU :

→ Existence de la Charte

→ Adoption en instance

Cibles AU. DRH/ SQVT

Echéance : à partir 2026

Axe 5 : Prévenir et traiter les actes de violence, les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS)

L'axe 5 (Axe 4 du précédent PAE) est dédié VDHAS . Il est la concrétisation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, aux articles R135-1 à R135-10 du CGFP relatifs aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique et à l'arrêté du 17 mars 2021 pour les établissements relevant de l'ESR.

Cet axe a pour objectif d'organiser des procédures de signalement, d'enquête administrative interne chargée d'établir des faits (auprès des victimes, des auteurs présumés, des collègues et des témoins, ...), de saisir les commissions disciplinaires, de demander la mobilité des agents, etc. et d'accompagner les victimes dans leurs démarches judiciaires et pénales.

La majeure partie des mesures du PAE 2021-2024 concernant cet Axe ont été réalisées. Ainsi, a été mis en place dès 2021 :

- un dispositif de signalement (4-1-1) accessible en ligne et par un dispositif d'appel vocal ouvert en continu (7j 24h), sécurisé et respectueux de la confidentialité des données (4-1-3)
- un dispositif d'accompagnement et de soutien des victimes (4-1-2)
- une information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux.elles étudiant.e.s. (4-2-1)
- des formations à la prévention des VSS , des harcèlements et des discriminations à destination de publics prioritaires : DRH, personnel bénévole de la cellule de signalement, cycle de formation de manager.e (4-2-5) :
- des dispositifs de mise en protection des victimes (4-3-1) : mesures conservatoires (éloignement du ou de la plaignant.e ...), protection fonctionnelle (avec assistance juridique etc.)
- des Processus et protocoles interne (via une cellule de traitement des signalements, via le service juridique de AU, ...) et externe (procureur de la république, AMAV) de traitement des faits signalés (4-3-2) :

Il restera désormais à améliorer le dispositif d'alerte (4-1-1) et d'accompagnement et de soutien des victimes (4-1-2) ; reprendre les réflexions qui avait été engagées avec AMU (qui n'y a pas donné suite) sur la mutualisation de nos dispositifs avec d'autres établissements publics (4-1-4, repris en 5-2-2, p. 37) ; communiquer plus largement sur ces dispositifs (4-2-1) ainsi que devant les instances, notamment la F3SCT (action 4-2-2 reprise et poursuivie à travers la mesure 1-3-1, p. 8).

D'autres mesures restent à également à mettre en œuvre :

- Suivi et communication annuels des indicateurs d'accompagnement et de soutien aux victimes devant le CT et le CHSCT (4-2-2), désormais remplacés par le CSA et la F3SCT. Action reprise dans la mesure 1-1-3 du nouveau PAE, p. 8
- Transmission des campagnes de communication du ministère sur la liste de diffusion (4-2-3) : action reprise dans la mesure 5-1-4, p. 35 du nouveau PAE
- Poursuivre la mise en œuvre annuelle de mesures issues des 5 guides élaborés par le ministère (4-2-4) : sur le harcèlement sexuel, la prévention et de traitement des VSS, les enquêtes concernant les VSS, les LGBTIphobies, le racisme et l'antisémitisme : action reprise en partie dans la mesure 5-3-1, p. 37, du nouveau PAE
- Poursuite des Formations à la prévention des VSS, des harcèlements et des discriminations à destination de publics prioritaires (4-2-5) : action reprise dans la mesure 5-1-8, p. 36, du nouveau PAE
- Intégrer la thématique de l'Égalité H/F, des discriminations, des VSS aux cycles de formations au management à destination des cadres (4-2-5) : action reprise dans la mesure 5-1-7, p. 35 du nouveau PAE
- Élaborer une formation intra ouverte à tou.te.s les agent.e.s sur l'égalité H/F, les discriminations, les VSS (4-2-5) : action reprise dans la mesure 5-1-6, p. 35, du nouveau PAE
- formation sur l'égalité obligatoires à destination des nouveaux.elles arrivant.e.s (4-2-5) : action reprise dans la mesure 7-3-11, p. **Erreur ! Signet non défini.**, du nouveau PAE
- Amélioration des processus et protocoles du traitement des faits signalés vers les autorités compétentes (4-3-2) : action reprise en 5-1-2, p. 34.

Il s'agit d'agir en qualité d'employeur pour prévenir tout risque de violence notamment à l'égard des femmes et protéger plus généralement tout membre du personnel subissant un acte de violence.

Les objectifs poursuivis en termes de prévention et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles sont les suivants :

→ Renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence du dispositif AU permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales

→ Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en œuvre du dispositif et veiller à son adaptation aux dispositions réglementaires

Action 5-1 : Prévenir les VDHAS

Il convient d'intégrer tout particulièrement les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière, de repérer les situations à risque et de procéder à une prévention primaire.

Mesure 5-1-1 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

Les risques de violences sexistes et sexuelles seront intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les programmes annuels de prévention issus du DUERP devront intégrer des mesures de lutte contre les VSS au travail.

Indicateur AU :

→ Intégration de ce risque au DUERP

Cible : Ingénieure prévention de AU

Echéance AU : 2026

Mesure 5-1-2 – Établir une cartographie des interlocuteurs et dispositifs impliqués dans la prévention et l'accompagnement des VSS à AU

L'objectif est de rendre visible les interlocuteurs.trices et dispositifs de prévention et de traitement des signalements sur les campus et dans les organismes de recherche via une cartographie publiée sur le site internet du AU.

Indicateur AU :

→ Existence d'une cartographie accessible à tous et toutes sur l'intranet

Cible : VP Egalité et Diversité, avec l'accompagnement de la correspondante Egalité

Echéance AU : 2026

Mesure 5-1-3 – définir un cadre clair et harmonisé pour la procédure de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des UMR auxquelles est associée notre établissement.

Assurer un cadre clair et harmonisé pour la prise en charge des signalements de VSS dans les Unités Mixtes de Recherche (UMR), en tenant compte de la complexité des relations inter-tutelles. Cette mesure vise à renforcer la coordination entre tutelles, protéger les victimes et témoins, et prévenir les situations de réintégration problématique des personnes concernées.

Indicateur AU :

→ Nombre d'UMR ayant fait l'objet d'une démarche de AU

Cible AU : Ensemble des Unité Mixtes de Recherche (UMR) sous co-tutelle de AU, via la VP « Egalité et Diversité »

Échéance : 2027

Mesure 5-1-4 – Mieux informer sur les dispositifs existants

L'objectif est d'inciter les agent.e.s à recourir aux dispositifs lorsqu'ils et elles en ont besoin, ces derniers étant encore trop méconnus.

Indicateurs AU :

→ Réalisation d'une campagne d'information locale

→ Diffusion des campagnes d'information élaborées par nos tutelles

Cible : Direction de la Communication (DirCom) de AU

Echéance : 2026

Mesure 5-1-6 - Élaborer une formation intra sur la prévention des conflits, des violences des discriminations et des VSS intégrant les dispositifs spécifiques à AU

Reprise de l'action 4-2-5 du précédent PAE

Indicateur AU :

→ Nombre de personnes formées par an

Cible : DRH / SQVT pour l'animation de la formation. GPEC pour le suivi

Echéance : 2026

Mesure 5-1-7 - Mieux suivre les formations sur la thématique de l'Égalité H/F, des discriminations, des VSS aux cycles de formations au management à destination des cadres

Reprise de l'action 4-2-5 du précédent PAE

Indicateur AU :

→ Nombre de personnes formées par an

→ Pour chaque formation management, avoir vérifié l'existence d'un module formalisé

Cible : DRH / GPEC

Echéance : à partir de 2026

Mesure 5-1-8 - Poursuite des formations à la prévention des VSS, des harcèlements et des discriminations à destination de publics prioritaires

Les cibles prioritaires sont : les E et EC, les dirigeant.e.s d'équipe et de composantes, les membres de la Gouvernance, les personnes ressources sur la thématique Egalité, VSS, Discrimination, les référents institutionnels de AU, le personnel des RH.

Reprise de l'action 4-2-5 du précédent PAE

Indicateurs AU :

→ Nombre de personnes formées par an et par catégorie de public prioritaire.

→ Pourcentage par rapport à la population du public prioritaire ciblé

Cible : DRH / GPEC en collaboration avec la VP Egalité et Diversité

Echéance : à partir de 2026

Action 2 : Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Mesure 5-2-1 – Améliorer la connaissance et le suivi des signalements de violences intrafamiliales

L'objectif est de mettre en œuvre les recommandations du guide pratique élaboré par la DGAFP sur les violences conjugales et intrafamiliales.

Cible AU : VP Egalité et Diversité, DirCom

Indicateurs AU :

→ Nombre de signalements

→ Nombre de mesures conservatoires prises suite à des signalements

→ Nombre de sanctions suite à des signalements

→ Nombre de saisines de sections disciplinaires

→ Délais de traitement des signalements (date de la première action de l'administration)

Échéance : À partir de 2026

Mesure 5-2-2– Approcher les Université de Nîmes, Montpellier et Lyon pour leur proposer une mutualisation de certains de nos dispositifs

L'idée est de se donner la possibilité de pouvoir dépayser une enquête qui impliquerait un.e mis.e en cause issu.e du corps des enseignants et enseignants chercheurs, des directions de composantes, ou élu.e.s. (ancien point 4-1-4).

Indicateur AU :

→ Nombre d'université approchées

Cible : DRH / SQVT

Echéance : 2026

Action 5-3 : Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agent.e.s de l'administration

Mesure 5-3-1 – Mettre en œuvre les recommandations du guide pratique sur le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles (VSS)

Soutenir les équipes dirigeantes de AU dans l'application concrète des recommandations du « Guide relatif au traitement des signalements de violences à destination de la gouvernance des établissements » et du guide de la DGAFP « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique ».

L'objectif est de nous organiser au mieux en interne (modélisation processus, identification des personnes ressources, ...) afin de renforcer la capacité de la gouvernance à gérer les signalements de VSS, garantir une prise en charge adaptée des victimes, et assurer une réponse institutionnelle conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Indicateur AU :

→ Existence de *process* modélisés remis à la Gouvernance

Cible AU : DGSa transformation, en collaboration avec la VP Egalité et Diversité et la correspondante Egalité

Échéance : 2026

Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

L'objectif de ce nouvel axe défini par nos tutelles est de :

- - améliorer l'information des femmes sur les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes (Action 6.1)
- - mieux prendre en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes dans une logique de prévention primaire, secondaire et tertiaire concernant la santé des femmes (Action 6.2)

Action 6-1 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes en établissant un état des lieux genré des difficultés de santé et des maladies professionnelles

Mesure 6-1-1 – Genrer toutes les données relatives à la santé et les compléter avec l'âge

Afin de compléter les données genrées que nous avons sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il nous faut désormais distinguer les statuts, les corps et les tranches d'âge des malades.

Indicateurs AU :

- Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- Nombre de journées de carence par corps, genre, tranches d'âge.
- Pour les contractuelles. comme pour les titulaires

Cible AU : DRH Pilotage

Echéance : 2026

Mesure 6-1-2 – Relayer la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes

Transmettre les actions de sensibilisation et d'information élaborées par nos tutelles sur les maladies qui touchent les femmes, en particulier dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, du plan des maladies chroniques et des actions en faveur de la santé mentale.

L'objectif est de lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies avec l'exemple des maladies cardio-vasculaires qui sont la première cause de mortalité des femmes et qui sont encore insuffisamment repérées chez elles, en informant les agentes elles-mêmes et en formant les professionnels de la santé au travail et de la prévention à une approche genrée de la santé au travail.

Indicateur AU :

→ Nombre d'actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes

Cible AU : DirCom

Echéance : dès la première campagne transmise

Mesure 6-1-3 – Améliorer la traçabilité des risques professionnels spécifiques aux femmes dans les plans de prévention

Mettre en place une démarche d'évaluation différenciée des risques en fonction du genre, dans le DUERP notamment concernant les risques pouvant causer des troubles musculo-squelettiques, les risques psycho-sociaux dont les VDHAS et ceux liés aux substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Indicateur AU :

→ Création et suivi de 4 indicateurs sur : les troubles musculo-squelettiques, les risques psycho-sociaux, les VDHAS et les substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Cible AU : Ingénieure prévention

Echéance : 2027

Action 6-2 : Améliorer la prévention primaire, secondaire et tertiaire concernant la santé des femmes

Mesure 6-2-1 – Améliorer la prévention de l'exposition aux risques professionnels en prenant en compte le genre dans le plan de prévention de AU

Adapter les mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes, en particulier pour le port de charges et pour les équipements de protection individuelle.

Indicateur AU :

→ Nombre de mesures de prévention primaire spécifiques aux femmes mise en œuvre

Cible AU : Ingénieure prévention

Echéance : 2027

Mesure 6-2-2 – Faire savoir par une campagne d'information que l'adaptation des postes de travail est possible pour des femmes qui auraient des besoins particuliers en lien avec la reproduction

L'enjeu est de renforcer les aménagements de poste qui portent sur l'adaptation des conditions de travail à :

- des états de santé particuliers : la grossesse, la période d'allaitement ou la ménopause
- l'accompagnement sur la durée des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation
- des pathologies incapacitantes menstruelles comme l'endométriose et le syndrome des ovaires poly kystiques ou le fibrome utérin
- des situations de handicap en particulier invisible comme la maladie migraineuse
- la reprise d'activité après un congé de santé prolongé et l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi, en particulier en cas d'affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce

Indicateur AU :

→ Nombre d'actions de communication / an

Cible AU : DirCom, Ingénieure prévention

Echéance : 2026

Mesure 6-2-3 – Adaptation des postes de travail des femmes ayant des besoins particuliers en lien avec la reproduction

Indicateur AU :

→ Mise en place d'un indicateur du suivi de la mise en œuvre des préconisations d'aménagement de poste spécifiques aux femmes

Cible AU : Ingénieure prévention en collaboration avec la correspondante handicap

Echéance : 2026

Mesure 6-2-4 – Réflexions au niveau de la DRH sur la possibilité d'ajouter un congé menstruel, fonctionnant sur le modèle de l'ALD

Indicateur AU :

→ Nombre de réunions sur le sujet

Cible AU : DRH

Echéance : 2026

Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour forger une culture partagée, il convient de renforcer la communication et l'information des personnels au plus près de leur lieu d'exercice sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles et permettre ainsi la connaissance de l'existence des référentes et référents égalité professionnelle, des dispositifs de signalement et de soutien. Pour ce faire, des plans de communication, de sensibilisation et de formation doivent être inclus tous au long du PAE 2025-2027.

Les objectifs de ce nouvel axe défini par nos tutelles, en termes de communication et de sensibilisation, sont les suivants :

- Faire connaître et donner à voir l'engagement de AU auprès des personnels et des futurs agentes et agents, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle sont constitutives de l'identité employeur de AU
- Former l'ensemble de la DRH et des encadrantes et encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'inclusion de l'égalité professionnelle F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management...

Action 7-1 : Elaborer un plan de communication interne à destination des personnels

Mesure 7-1-1 – Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels

L'objectif est de fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

Indicateurs AU :

→ Nombre de vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication

Cible AU : DirCom

Echéance : 2026

Mesure 7-1-2 – mettre en œuvre auprès des personnels le futur kit de communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sera fourni chaque année par la DELCOM

Indicateurs AU :

→ Nombre de vues,

→ Nombre de téléchargement du kit

Cible AU : DirCom

Echéance : à partir de l'année de disposition du Kit

Mesure 7-1-3 – communiquer sur les chartes promouvant l'égalité : parité, management, temps de vie, ...

Indicateurs AU :

→ Nombre de vues,

→ Nombre de téléchargement des chartes

Cible AU : DirCom

Echéance : à partir de l'année du vote des chartes modifiées par le présent PAE

Action 7-2 : Elaborer un plan de communication externe

Mesure 7-2-1 – Définir un plan de communication externe montrant l'engagement de AU en s'appuyant notamment sur une des 2 journées thématiques dédiées aux femmes à définir par le Ministère

L'objectif est de faire savoir que AU informe et forme les personnels, qu'elle met en place des mesures concrètes pour traiter ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle fait partie des valeurs de notre Etablissement.

AU s'appuiera sur une des 2 journées proposées par le ministère ainsi que sur la semaine entourant la date du 8 mars

Indicateur AU :

→ Comptabilisation des vues et fréquentation des pages web dédiées

Cible AU : DirCom

Echéance : 2026 pour le 8 mars et dès que les 2 journées thématiques seront connues pour la seconde date.

Action 7-3 : Faire en sorte que chaque agent.e soit conscient.e des enjeux de l'égalité professionnelle

L'objectif est de permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé.e à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions. Notre tutelle demande que les plans de formation des établissements doivent comporter des actions de formation ambitieuses sur les différents enjeux de l'égalité professionnelle.

Aussi, afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels en situation d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes.

D'autres publics-cibles et les thématiques de formation seront définies pour intégrer l'égalité F/H et l'articuler à la stratégie RH de AU.

Il s'agira en particulier de :

- sensibiliser aux enjeux
- faire monter en compétence ces personnels dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités .

Mesure 7-3-1 – Faire connaître à toutes les agentes et tous les agents le module de sensibilisation à distance fourni par la DGAFP.

Il s'agit du module nommé « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes ». Ce module traite le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'inscrit dans le programme de formation en ligne interministériel, à vocation pérenne, appelé « Mentor », qui vise à développer différents chantiers de formation interministérielle à l'attention de toutes les agentes et agents de l'Etat.

Indicateur AU :

→ Nombre d'information envoyé aux agent.e.s concernant ce module de formation

Cible AU : DRH / SQVT

Echéance : dès la parution du module

Mesure 7-3-2 – Formation des personnes-relais « égalité » aux enjeux de l'égalité professionnelle

L'objectif est de créer un réseau de personnes-relais formées pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encourager la mixité des métiers et prévenir les stéréotypes de genre.

Indicateurs AU :

- Nombre de personnes-relais formées
- Évaluation de la satisfaction des participants et participantes aux formations

Cible AU : DRH / SQVT

Échéance : 2027

Mesure 7-3-3 – Intégrer les enjeux de parentalité et d'aidance à la politique RH de AU :

L'objectif est d'intégrer les enjeux de parentalité et d'aidance dans notre politique RH, en valorisant les dispositifs existants pour soutenir les agentes et agents concernés et favoriser des conditions de travail adaptées.

Indicateurs AU :

- Nombre d'information envoyées pour faire la promotion des webinaires de la DGRH sur ce sujet

Cible AU : DRH / GPEC

Échéance : dès que AU aura accès aux webinaires

Mesure 7-3-4 – Former les personnes clés au traitement et le suivi des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des établissements d'ESR

Ces formations visent à renforcer leurs compétences sur des thématiques clés : la prise en charge des situations de VSS, la conduite des enquêtes administratives, le rôle et le fonctionnement des dispositifs de signalement, ainsi que les procédures disciplinaires associées.

Public ciblé : Membres des dispositifs de signalement et des sections disciplinaires, référent.e.s Egalité, personnes « relais » Egalité, personnels encadrants et directions d'établissement, chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante

Indicateurs AU :

- Nombre de personnes formées

→ Évaluation de la satisfaction des participants et participantes

Cible AU : DRH / GPEC

Échéance : annuelle à partir de 2026

Mesure 7-3-5 – Créer un réseau des relais Egalité au sein de l'établissement

L'objectif est de proposer à des bénévoles salariés de au d'être le relais de la mission VSS ; Cette dernière les accompagnera dans l'exercice de leurs missions en leur proposant des temps d'échanges réguliers, des outils adaptés et des formations spécifiques, tout en facilitant la coordination et le partage de bonnes pratiques.

Indicateurs AU :

→ Nombre de volontaires

→ Nombre de ressources mises à disposition

Cible AU : DRH / SQVT

Échéance : À partir de 2026

Mesure 7-3-6 – Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visibles les femmes

L'objectif est de promouvoir cette écriture dans tous les écrit autre que réglementaires (dans le respect de la circulaire du 21 novembre 2017)

Indicateur AU :

→ Nombre de notes et rappels distribués à ce sujet

Cible AU : DRH : Tous les Pôles

Échéance : 2025

Mesure 7-3-7 – intégrer un volet promotion de l'égalité et lutte contre les discriminations dans une Charte du « Management bienveillant », faire voter cette Charte en instance

Ancienne action 2-1-3

Indicateurs AU :

→ Charte modifiée

→ Charte votée

Cible AU : DRH / SQVT

Échéance : À partir de 2026

Mesure 7-3-8 —Favoriser l'utilisation des noms, prénoms et genres d'usage pour les personnels -

Indicateurs AU :

→ Nombre de genre, prénoms et noms d'usage effectivement utilisés

Cible AU : DRH / Pilotage et Gestion

Échéance : 2026

Mesure 7-3-9 — identification et promotion des différentes formations sur les thématiques égalité/ diversité

Indicateurs AU :

→ Nombre de formation recensées

Cible AU : DRH / GPEC

Échéance : 2026

Mesure 7-3-10 – mis à jour la charte « Égalité » de AU (datant de déc. 2012) pour favoriser « la prise de responsabilité, la gestion des carrières et, ainsi, agir tant sur les formes d'autocensures féminines que sur les stéréotypes masculins. »

Ancienne mesure (2-1-2) du Précédent PAE.

L'adoption de cette charte modifiée devra être voté en instance

Indicateur AU

→ Existence de la Charte modifiée

Cible AU : VP Egalité en collaboration avec la.le Correspondant.e Egalité

Échéance : dès 2026

Mesure 7-3-11 - formation sur l'égalité animée par le DDD à destination des nouveaux.elles arrivant.e.s

Reprise de l'action 4-2-5 du précédent PAE

Indicateur AU :

→ Nombre de personnels formés

Cible : DirCom

Echéance : 2026

Table des matières complète

Introduction.....	5
Axe 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme.....	6
Action 1-1 : Affirmer le pilotage de la Gouvernance sur la politique Egalité de AU	7
Mesure 1-1-1 – Accompagnement de la Gouvernance dans l'élaboration, et le suivi du plan d'action	7
Mesure 1-1-2 – S'assurer au niveau de la Gouvernance de l'égale représentation des femmes et des hommes dans les manifestations scientifiques organisées par l'université.	7
Mesure 1-1-3 – D'engager la direction de l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	8
Mesure 1-1-4 – Faire figurer les indicateurs du plan égalité dans les objectifs d'établissement et dans les rapports de performance.....	8
Action 1-2 : Affirmer le rôle central des personnes en charge de l'égalité à AU	8
Mesure 1-2-1 – Etablir une cartographie des personnes en charge de l'égalité à AU	8
Mesure 1-2-2 – Renforcer les capacités d'animation et de coordination des personnes en charge de l'égalité à AU	9
Mesure 1-2-3 – Élaborer une feuille de mission des personnes en charge de l'égalité à AU	9
Action 1-3 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social	9
Mesure 1-3-1 – Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du PAE de AU	10
Mesure 1.3.2 – Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation des données genrées dans les tableaux de bords de AU	10
Action 1-4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du PAE de AU	11
Mesure 1-4-1 – Veiller au niveau de la Gouvernance à ce que soit réalisé une présentation annuelle des objectifs du plan à tous les personnels d'encadrement	11
Mesure 1-4-2 – Création d'un plan de formation du personnel d'encadrement, quel que soit son niveau de responsabilité	11

Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celle d'encadrement et d'encadrement supérieur.....	13
Action 2-1 : A partir du diagnostic de la mixité des métiers d'Avignon Université, identifier ceux particulièrement genrés et cibler les efforts pour en suivre l'évolution	15
Mesure 2-1-1 – Renforcer la formation des présidentes et présidents de jury de recrutement à l'égalité professionnelle.....	15
Mesure 2-1-2 – Assurer le suivi annuel de la répartition genrée des personnels par métier	16
Mesure 2-1-3 – proposer des tests d'auto-évaluation et des jeux sérieux sur les biais de recrutement sans discrimination	16
Action 2-2 : Accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités.....	16
Mesure 2-2-1 – S'assurer que les supports de recrutement de AU ne véhiculent pas de stéréotypes de genre	16
Mesure 2-2-3 – Contribuer à promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité	17
Mesure 2-2-4 – Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les candidates enceintes.....	17
Mesure 2-2-5 – Faire des partenariats avec les associations promouvant l'égalité	17
Mesure 2-2-6 –Publication annuelle des indicateurs Rixain	18
Mesure 2-2-7 –Publication annuelle de l'évolution des indicateurs Rixain sur 10 ans....	18
Mesure 2-2-8 – Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les laboratoires de recherche	18
Mesure 2-2-9 – Se doter d'indicateurs de situation comparée pour les positionnements des candidat.e.s et les promotions obtenues.....	19
Mesure 2-2-10 – Publier les mesures prises pour garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'établissement	19
Mesure 2-2-11 – Elaborer, publier et mettre en application de mesures pour augmenter la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement au même niveau que celui des agents promouvables.....	19
Mesure 2-2-12 – Elaborer, mettre en œuvre et publier les LDG ayant un impact sur la mobilité et contribuant à l'égalité de traitement et l'absence de discrimination en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours.....	20
Mesure 2-2-13 – Identifier les parcours de carrière permettant l'accès aux emplois de direction ou de professeurs (2-2-5)	20

Mesure 2-2-14 – Engager des réflexions sur un tutorat permettant d’accompagner les personnes susceptibles d’accéder aux emplois de direction	20
Mesure 2-2-15 – Instituer les indicateurs de situation comparés pour la formation concernant l’accès à la formation.....	20
Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	22
Action 3-1 : Assurer la transparence des rémunérations.....	23
Mesure 3-1-1 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant chez les contractuels un bilan indemnitaire et rémunérations complémentaires genrés	23
Mesure 3-1-2 – Renforcer la transparence sur les actions de correction des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur en établissant un vade-mecum DRH des bonnes pratiques.....	23
Action 3-2 : Garantir le respect de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d’avancement.....	24
Mesure 3-2-1 – Communiquer auprès des instances de l’université la circulaire annuelle de gestion des carrières des enseignants-chercheurs et personnels assimilés (produite par la DGSIP) rappelant les critères d’évaluation afin que les femmes ne soient pas pénalisées	24
Action 3-3 : Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations	24
Mesure 3-3-1 – Faire en sorte que l’indicateur sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro dans l’index « Rixain »	24
Axe 4 : Favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	26
Action 4-1 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.....	27
Mesure 4-1-1 – Rappeler, à la suite de la parution de la circulaire dédiée, les conditions d’utilisation du contingent de CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et de CPP (congé pour projet pédagogique) accordés après un congé maternité, parental ou d’adoption.....	27
Mesure 4-1-2 – Diffuser, auprès des agents et agentes ayant un projet d’enfants, le document de la DGRH (à paraître) recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité. Le compléter avec les informations et dispositifs locaux, spécifiques à AU	27
Mesure 4-1-3 – Aménagement d’une salle d’allaitement dans chacun des deux campus d’AU.....	27
Mesure 4-1-4 – Mettre en place des entretiens individuels <i>ante</i> et <i>post</i> absences ou congés liés à la parentalité.....	28
Mesure 4-1-5 – Rehausser le niveau d’évaluation des dossiers des femmes enseignantes-chercheuses ayant eu un congés maternité dans les 4 dernières années	28

Mesure 4-1-6 – Appliquer une réduction de service pour les futurs parents enseignants	28
Mesure 4-1-7 – Faciliter l'aménagements de l'organisation du travail et du temps de travail pour les parents de jeunes enfants et/ou d'enfants en situation de handicap	29
Mesure 4-1-9 – Création d'une aide sociale pour les parents de jeunes enfant	29
Mesure 4-1-10 – Se doter de statistique sur la suppression des jours de carence pour maladie postérieure à la déclaration de grossesse et jusqu'au congé pour maternité ...	29
Action 4-2 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle / vie personnelle dans le temps.....	30
Mesure 4-2-1 – Diffuser la note d'information de la DGRH sur le congés proche aidant, rappelant cette possibilité et ses conditions d'obtentions	30
Mesure 4-2-2 – S'assurer que l'organisation du travail des agents et agentes prennent en compte les besoins croissants d'aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières.	30
Mesure 4-2-3 – Création d'une aide sociale pour les aidants	30
Mesure 4-2-4 – Mise en place d'une charte des temps de vie.....	30
Axe 5 : Prévenir et traiter les actes de violence, les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS).....	32
Action 5-1 : Prévenir les VDHAS	34
Mesure 5-1-1 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière	34
Mesure 5-1-2 – Établir une cartographie des interlocuteurs et dispositifs impliqués dans la prévention et l'accompagnement des VSS à AU.....	34
Mesure 5-1-3 – définir un cadre clair et harmonisé pour la procédure de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des UMR auxquelles est associée notre établissement.	34
Mesure 5-1-4 – Mieux informer sur les dispositifs existants.....	35
Mesure 5-1-6 - Élaborer une formation intra sur la prévention des conflits, des violences des discriminations et des VSS intégrant les dispositifs spécifiques à AU	35
Mesure 5-1-7 - Mieux suivre les formations sur la thématique de l'Égalité H/F, des discriminations, des VSS aux cycles de formations au management à destination des cadres.....	35
Mesure 5-1-8 - Poursuite des formations à la prévention des VSS, des harcèlements et des discriminations à destination de publics prioritaires.....	36
Action 2 : Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles.....	36
Mesure 5-2-1 – Améliorer la connaissance et le suivi des signalements de violences intrafamiliales	36

Mesure 5-2-2– Approcher les Université de Nîmes, Montpellier et Lyon pour leur proposer une mutualisation de certains de nos dispositifs.....	37
Action 5-3 : Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agent.e.s de l’administration	37
Mesure 5-3-1 – Mettre en œuvre les recommandations du guide pratique sur le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles (VSS)	37
Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail.....	38
Action 6-1 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes en établissant un état des lieux genré des difficultés de santé et des maladies professionnelles	38
Mesure 6-1-1 – Genrer toutes les données relatives à la santé et les compléter avec l’âge	38
Mesure 6-1-2 – Relayer la campagne nationale d’information sur les principales pathologies des femmes.....	38
Mesure 6-1-3 – Améliorer la traçabilité des risques professionnels spécifiques aux femmes dans les plans de prévention	39
Action 6-2 : Améliorer la prévention primaire, secondaire et tertiaire concernant la santé des femmes.....	39
Mesure 6-2-1 – Améliorer la prévention de l’exposition aux risques professionnels en prenant en compte le genre dans le plan de prévention de AU	39
Mesure 6-2-2 – Faire savoir par une campagne d’information que l’adaptation les poste de travail est possible pour des femmes qui auraient des besoins particuliers en lien avec la reproduction.....	40
Mesure 6-2-3– Adaptation les poste de travail des femmes ayant des besoins particuliers en lien avec la reproduction	40
Mesure 6-2-4 – Réflexions au niveau de la DRH sur la possibilité d’ajouter un congé menstruel, fonctionnant sur le modèle de l’ALD.....	40
Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	42
Action 7-1 : Elaborer un plan de communication interne à destination des personnels	42
Mesure 7-1-1 – Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels	42
Mesure 7-1-2 – mettre en œuvre auprès des personnels le futur kit de communication sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sera fourni chaque année par la DELCOM	43
Mesure 7-1-3 – communiquer sur les chartes promouvant l’égalité : parité, management, temps de vie,	43

Action 7-2 : Elaborer un plan de communication externe	43
Mesure 7-2-1 – Définir un plan de communication externe montrant l’engagement de AU en s’appuyant notamment sur une des 2 journées thématiques dédiées aux femmes à définir par le Ministère	43
Action 7-3 : Faire en sorte que chaque agent.e soit conscient.e des enjeux de l’égalité professionnelle	44
Mesure 7-3-1 – Faire connaître à toutes les agentes et tous les agents le module de sensibilisation à distance fourni par la DGAFP.	44
Mesure 7-3-2 – Formation des personnes-relais « égalité » aux enjeux de l’égalité professionnelle.....	45
Mesure 7-3-3 – Intégrer les enjeux de parentalité et d’aide à la politique RH de AU :	45
Mesure 7-3-4 – Former les personnes clés au traitement et le suivi des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des établissements d’ESR	45
Mesure 7-3-5 – Créer un réseau des relais Egalité au sein de l’établissement.....	46
Mesure 7-3-6 – Promouvoir l’usage d’une écriture qui rende visibles les femmes.....	46
Mesure 7-3-7 – intégrer un volet promotion de l’égalité et lutte contre les discriminations dans une Charte du « Management bienveillant », faire voter cette Charte en instance.....	46
Mesure 7-3-8 —Favoriser l’utilisation des noms, prénoms et genres d’usage pour les personnels -.....	47
Mesure 7-3-9 — identification et promotion des différentes formations sur les thématiques égalité/ diversité.....	47
Mesure 7-3-10 – mis à jour la charte « Égalité » de AU (datant de déc. 2012) pour favoriser « la prise de responsabilité, la gestion des carrières et, ainsi, agir tant sur les formes d'autocensures féminines que sur les stéréotypes masculins. »	47
Mesure 7-3-11 - formation sur l’égalité animée par le DDD à destination des nouveaux.elles arrivant.e.s	48
Table des matières complète	49
Tables des illustrations.....	Erreur ! Signet non défini.